



Nefndasvið Alþingis
b.t. allsherjar- og menntamálanefndar
Smíðju
Tjarnargata
101 Reykjavík

Reykjavík, 3. febrúar 2026

Efni: Umsögn um frumvarp til laga um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, nr. 150/2020 (skýrslugjöf um kynbundun launamun)

Samtök atvinnulífsins, Samtök fyrirtækja í sjávarútvegi, SVP - Samtök verslunar og þjónustu, Samtök iðnaðarins, Samtök ferðaþjónustunnar, Samorka, Samtök fyrirtækja í fjármálaþjónustu og Viðskiptaráð Íslands (samtökin) hafa tekið til umsagnar frumvarp til laga um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna (þskj. 412 í 297. máli). Með frumvarpinu er lagt til að skylda til jafnlaunavottunar verði aflögð í núverandi mynd án þess þó að hvikað verði frá markmiðum laga nr. 150/2020 um að sporna gegn launamismunum á grundvelli kyns. Áfram verður skylda fyrir fyrirtæki og stofnanir af tiltekinni stærð að skila inn gögnum um starfaflokkun ásamt launagreiningu til að sýna fram á að launasetning þeirra byggist á málefnalegum sjónarmiðum og að þau viðmið sem lögð eru til grundvallar felji ekki í sér kynbundna mismunum og tryggi þannig að laun séu ákvörðuð á sama hátt fyrir alla óháð kyni. Samtökin skiluðu umsögn um drög að frumvarpi til laga sama efnis í samráðsgátt stjórnvalda 16. október 2025¹. Samtökin telja sömu sjónarmið eiga við nú og fagna afnámi skyldu til jafnlaunavottunar en vilja koma á framfæri eftirfarandi athugasemdum.

Eitt meginmarkmið innleiðingar skyldu til jafnlaunavottunar var að vinna gegn kynbundnum launamun. Kynbundinn launamunur skýrist þó ekki af kynbundinni mismunum innan skipulagsheilda – ein helsta skýring þess kynbundna launamunars sem enn mælist er kynskiptur vinnumarkaður, þ.e. að laun í hefðbundnum kvennastéttum eru almennt lægri en laun í hefðbundnum karlastéttum. Þá gefa rannsóknir einnig til kynna að vægi yfirvinnu skýri stóran hluta launamunars milli kynja². Karlmennt vinna almennt meiri yfirvinnu en konur, en tímakaup yfirvinnu skv. kjarasamningum er talsvert hærra en tímakaup dagvinnu. Meðaltímakaup fyrir unna stund er því að jafnaði hærra hjá körlum en konum. Jafnlaunavottun innan skipulagsheilda tekur hvorki á kynskiptum vinnumarkaði né vægi yfirvinnu.

Samtökin höfðu uppi varnaðarorð við lögfestingu jafnlaunavottunar og hafa ítrekað bent á að jafnlaunavottun sé ekki til þess fallin að útrýma kynbundnum launamunum á vinnumarkaði. Í nýjustu rannsókn Hagstofu Íslands á launamunum karla og kvenna kemur fram að leiðréttur launamunur kynjanna hafi verið 3,6% árið 2023, sem mætti túlka sem svo að ef karlar og konur

¹ <https://samradapi.island.is/api/Documents/662bb9dc-40ab-f011-9bd0-005056bcce7e>

² https://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/gender_equality.pdf



ynnu að jafnaði sömu störf, í sömu atvinnugreinum o.s.frv. fengju konur að meðaltali um 3,6% lægri laun en karlmenn. Hagstofan varar þó við slíkum ályktunum enda eru haglíkön ekki fær um að fanga alla þá þætti sem hafa áhrif á launasetningu, s.s. illmælanlega eða huglæga þætti á borð við frumkvæði, ábyrgð og framleiðni einstaklinga í starfi. Tölfræðilíkön eru einungis fær um að gefa einfaldaða mynd af því flókna sambandi sem kann að vera milli skýribreyta og launa. Sömu ágallar eiga við um þá aðferðafræði sem beitt er við jafnlaunavottun eða sambærilegar úttektir sem eiga að leggja mat á launamun milli kynja eða annarra þjóðfélagshópa. Snýr það ekki að hæfni þeirra sem framkvæma slíka úttekt heldur þeim takmörkunum sem hagrannsóknir eru almennt háðar.

Samkvæmt rannsókn á vegum Háskóla Íslands frá árinu 2022 mældist enginn marktækur munur á launamun kynjanna í skipulagsheildum sem höfðu hlotið vottun og þeim sem höfðu ekki gert það. Áfram hefur hins vegar dregið úr launamun kynjanna eins og við var að búast með aukinni menntun og atvinnuþáttöku kvenna á fjölbreyttum sviðum atvinnulífsins. Til viðbótar við takmarkað hagnýtt gildi hafa samtökin bent á mikinn kostnað vegna innleiðingar jafnlaunavottunar og -staðfestingar. Samkvæmt könnun á vegum Samtaka atvinnulífsins (2024) nam kostnaður fyrirtækja við innleiðingu jafnlaunavottunar- eða staðfestingar að meðaltali 2,7 milljónum króna, allt frá 200 þúsund krónum upp í 20 milljónir króna.

Rannsóknir hafa gefið til kynna að þrátt fyrir kostnaðarsama framkvæmd hafi stjórnendur litla trú á tilætluðum árangri staðalsins enda byggi viðmið að hluta á huglægu mati hvers og eins atvinnurekanda³. Enn fremur sé ekki ljóst hvernig vottunin samræmist þeirri framkvæmd sem aðilar vinnumarkaðarins hafa komið sér saman um við launasetningu starfa í kjarasamningum. Að teknu tilliti til ofangreindra annmarka fagna samtökin því að jafnlaunavottun verði gerð valkvæð eins og upphaflega var ætlunin með hönnun jafnlaunastaðalsins.

Skýrslugjöf um kynbundinn launamun

Í frumvarpinu er kveðið á um að í stað jafnlaunavottunar verði fyrirtækjum og stofnunum gert að skila til Jafnréttisstofu gögnum um starfaflokkun og launagreiningu, ásamt tímasettri úrbótaáætlun, ef kynbundinn launamunur mælist, þar sem fram kemur hvernig brugðist skuli við og hvernig hann verði leiðréttur. Í greinargerð með frumvarpinu kemur fram að markmið laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna sé óbreytt og enn þyki ávinningur af því að krefjast upplýsinga frá atvinnurekendum um kynbundinn launamun í formi skýrslugjafar og eftir atvikum úrbótaáætlana og skýringa á kynbundnum launamun og frávikum.

Samtökin vilja í þessu samhengi benda á að óljóst er hvernig skýrslugjöf til Jafnréttisstofu er ætlað að fanga með nákvæmum hætti þá þætti sem skýrt gætu mismunandi launasetningu

3

https://www.researchgate.net/publication/347655266_THetta_er_allt_mannanna_verk_Upplifun_stjornenda_a_ahrifum_jafnlaunavottunar_a_kjaraumhverfi



milli kynja auk þess sem óljóst er með hvaða hætti hún samræmist framkvæmd kjarasamninga, svo sem að framan er getið.

Gera má ráð fyrir að athugasemdir atvinnurekenda um jafnlaunavottun, þ.e. að ferlið sé kostnaðarsamt og tímafrekt, muni enn eiga við. Skýrslugjöfin mun þannig fela í sér íþyngjandi kvaðir án þess að fyrir liggja skýr ávinningur eða notagildi jafnvel þó framkvæmdin kunni að vera minna íþyngjandi en áður. Af þessum sökum efast samtökin um að fyrrgreind skýrslugjöf til Jafnréttisstofu muni styrkja framkvæmd laganna eða stuðla að útrýmingu kynbundins launamunar á íslenskum vinnumarkaði. Á það má benda að hægt er að láta faggiltar vottunarstofur sjá um úrvinnslu vegna valkvæðra jafnlaunastaðfestinga, í stað þess að auka við hlutverk opinberra aðila. Gera má ráð fyrir að kostnaður hins opinbera við að veita slíka þjónustu verður umtalsverður og án samkeppnislegs aðhalds er fátt sem kemur til með að stemma stigu við vaxandi kostnaði við að veita slíka þjónustu. Í dag eru hins vegar fyrir hendi faggiltar skoðunarstofur sem hafa nú þegar bæði þekkingu og reynslu af verkefninu.

Frá því að málið var kynnt í samráðsgátt stjórnvalda sl. haust hefur orðið sú breyting á orðalagi ákvæðis 1. liðs 2. mgr. 4. gr. þannig að miða skuli við sömu meginviðmið við flokkun starfa og mat á störfum s.s. ábyrgð álag, hæfni og vinnuástandur. Í frumvarpsdrögum voru umrædd viðmið aftur á móti tiltekin í dæmaskyni en ekki sem grundvöllur skyldu um framkvæmd mats á grundvelli slíkra viðmiða líkt og við á í fyrirliggjandi frumvarpi. Samtökin telja umrædda breytingu vera óþarfa og hvetja eindregið til þess að umrædd viðmið verði áfram tiltekin í dæmaskyni og fyrirtækjum þannig veitt svigrúm til þess að meta hvaða viðmið skuli leggja til grundvallar starfaflokkunar svo að tryggja megi fullnægjandi sveigjanleika við skýrslugjöf fyrirtækja.

Stærðarmörk rýmkuð

Ef ekki er vilji til þess að falla alfarið frá skýrslugjöf um kynbundinn launamun telja samtökin að rýmka þurfi stærðarmörk verulega. Hægt væri að miða skýrslugjöf við fyrirtæki eða stofnanir þar sem starfa 150 eða fleiri að jafnaði á ársgrundvelli en í frumvarpinu er miðað við fyrirtæki eða stofnanir þar sem starfa fleiri en 50 að jafnaði á ársgrundvelli. Samtökin benda á að íslensk fyrirtæki eru flest lítil eða meðalstór og starfaflokkun þeirra oft á tíðum einsleit.

Nauðsynlegt er að tryggja litlum og meðalstórum fyrirtækjum eins gott rekstrarumhverfi og kostur er en íþyngjandi kvaðir í gegnum laga- og reglugerðarumhverfi geta reynst smærri fyrirtækjum sérstaklega þungar í vöfum. Þá er mikilvægt að hafa í huga að kostnaður vegna slíkra kvaða mun að endingu lenda hjá neytendum. Sú skýrslugjöf sem lögð er til í frumvarpsdrögum er sérlega íþyngjandi fyrir lítil og meðalstór fyrirtæki og ávinningurinn lítill sem enginn. Enn fremur benda samtökin á að óljóst sé á hvaða grundvelli eftirlit Jafnréttisstofu byggir og varast þarf að kröfur Jafnréttisstofu við eftirlit með skýrslugjöfinni séu umfram ákvæði jafnréttislaga.

Tilskipun Evrópusambandsins nr. 2023/970 um launagagnsæi

Í greinargerð með frumvarpinu er vísað til tilskipunar Evrópusambandsins nr. 2023/970 um launagagnsæi og að frumvarpsdrögin sé í samræmi við kröfur tilskipunarinnar að miklu leyti. Samtökin benda á að launagagnsæistilskipunin hefur ekki verið innleidd hér á landi og alls óvíst hvort og með hvaða hætti hún kemur til með að vera innleidd. Það færi því betur á því að fella skyldu til jafnlaunavottunar alfarið niður ásamt skýrslugjöf um kynbundinn launamun þar til að innleiðingarferli tilskipunarinnar skýrist.

Lokaorð

Samtökin leggja ríka áherslu á jafnréttismál og hafa mótað sér skýra stefnu í málaflokknum. Lögð er áhersla á að félagsmenn fylgi í hvívetna jafnréttislögum og ákvæðum kjarasamninga og telja samtökin að í kynbundinni mismunun felist slæmir stjórnarhættir sem dragi úr samkeppnishæfni. Aukið jafnrétti og aukin atvinnuþátttaka, ekki síst kvenna, stuðli að auknum hagvexti og þar með bættum lífskjörum.

Samtökin taka því undir að hvergi eigi að hvika frá markmiðum laga nr. 150/2020 um að sporna gegn launamismunun á grundvelli kyns. Hins vegar séu aðrar leiðir en íþyngjandi kvaðir á fyrirtæki vænlegri til árangurs. Áhrifaríkar leiðir til að sporna gegn launamun kynjanna, án íþyngjandi aðgerða, eru t.d. að vandað sé til verka í launarannsóknnum, brúun umönnunarþililsins, tryggt sálfélaglegt vinnuumhverfi og nauðsynlegar breytingar á skipulagi vinnumarkaðarins, þ.e. að stuðlað sé að auknum hlut dagvinnulauna í heildarlaunum. Aftur á móti telja samtökin íþyngjandi kvaðir á fyrirtæki ekki vænlega leið til árangurs á þessari vegferð. Í öllu falli er það lágmarkskrafa að slíkar kvaðir skili þá tilskildum árangri, án þess að auka umsvif hins opinbera, svo að hægt sé að réttlæta þær.

Virðingarfyllst,

f.h. Samtaka atvinnulífsins



Maj-Britt Hjördís Briem

f.h. Samtaka fyrirtækja í sjávarútvegi



Heiðrún Lind Marteinsdóttir

f.h. SVP – Samtaka verslunar og þjónustu



Kristinn Már Reynisson

f.h. Samtaka iðnaðarins



Lilja Björk Guðmundsdóttir



f.h. Samtaka fjármálafyrirtækja

Íris Björk Hreinsdóttir

f.h. Samorku

Katrín Helga Hallgrímsdóttir

f.h. Samtaka ferðaþjónustunnar

Jóhannes Þór Skúlason

f.h. Viðskiptaráðs Íslands

Lísbet Sigurðardóttir